

Analisi della contrattazione di secondo livello nel settore metalmeccanico della Lombardia negli anni del nuovo secolo

di Sergio Moia*

Introduzione

L'analisi di questo studio riguarda gli accordi di secondo livello del settore metalmeccanico in Lombardia sottoscritti nel periodo compreso dall'inizio del secolo al 2019.

Questi 20 anni sono stati suddivisi in tre periodi, quelli coincidenti con la vigenza degli ultimi due CCNL metalmeccanici e il periodo precedente che, seppur più esteso, raccoglie un numero di accordi di un ordine simile ai due periodi successivi.

La scansione dei periodi a ritroso va quindi:

- I periodo, dal 31 dicembre 2019 al 27 novembre 2016;
- II periodo, dal 26 novembre 2016 al 6 dicembre del 2012;
- III periodo, dal 5 dicembre 2012 all'inizio del 2000 (questo periodo comprende anche 2 accordi degli anni '90 del secolo precedente)

La tabella che segue riporta per ognuno dei periodi considerati il numero degli accordi e il numero delle aziende in cui sono stati negoziati.

* La sistemazione grafica del documento è stata curata da Marta Pepe.
Sergio Moia e Marta Pepe lavorano presso il Dipartimento Mercato del lavoro della USR Cisl Lombardia.

Tab. 1 Accordi analizzati, aziende e PMI (aziende fino a 250 dipendenti) in cui sono stati contrattati

Periodo	Numero accordi	Numero aziende	di cui PMI
I periodo	641	410	338
II periodo	747	476	393
III periodo	526	367	280
Totale	1.914	1.253	1.011

La fonte degli accordi è l'Osservatorio sulla Contrattazione di secondo livello della Cisl confederale (OCSEL). OCSEL è stato costituito nel 2011 presso la Cisl nazionale, seguendo a un anno il primo archivio digitale della contrattazione di secondo livello presso la Cisl, istituito dall'Unione Sindacale Regionale della Lombardia. I due archivi hanno operato in autonomia, seppur in modo coordinato, fino al 2016. A partire dall'anno successivo la Cisl ha deciso di unificarli in OCSEL, che è quindi diventato l'archivio digitale della contrattazione articolata di tutta la Cisl.

OCSEL al 31 dicembre 2019 conteneva 12.386 accordi di secondo livello, di cui 10.858 aziendali. I primi accordi sono del 1945, ma nel complesso gli accordi del secolo scorso sono solo 236. Dal 2000 al 2008 si contano altri 464 accordi, mentre a partire dal 2009 se ne cominciano a contare alcune centinaia per anno, da un minimo di 311 nel 2009, a un massimo di 1.480 nel 2016. Gli accordi sono rappresentativi di tutti i settori economici, sia privati, che pubblici e sono riferiti a tutto il territorio nazionale.

In particolare gli accordi che fanno capo al settore metalmeccanico sono 3.589, il 29% del totale. Considerando i soli accordi aziendali la percentuale sale di un punto, al 30%.

I 1.914 accordi del settore metalmeccanico in Lombardia rappresentano quindi il 53% del totale, con un tasso di rappresentatività superiore a quello della categoria nel resto del paese.

OCSEL analizza ogni accordo per materie negoziate. Le materie considerate sono Diritti sindacali, Diritti di Informazione, Salario, Orario, Inquadramento, Organizzazione del Lavoro, Formazione, Diritto allo studio, Pari Opportunità, Welfare, Bilateralità, Ristrutturazione e Crisi, Mercato del Lavoro, Ambiente, salute e sicurezza, Partecipazione strategica, Responsabilità sociale d'impresa.

Per ogni materia viene considerata la presenza di un certo numero di contenuti, accanto ai quali è sempre possibile inserire anche una descrizione libera. C'è quindi un doppio sistema di ricerca, quello sulla presenza o meno dei contenuti specificati e quello testuale. Le variabili fisse sono in totale 400 c.a..

Le informazioni sugli accordi comprendono infine una scheda anagrafica e una di dati generali. Nella prima ci sono gli elementi per individuare l'azienda, il numero dei dipendenti a cui si applica l'accordo, il periodo della stipula e della vigenza, il settore, il territorio, la struttura sindacale Cisl che lo ha sottoscritto. In particolare questa scheda si interfaccia con l'archivio Cisl delle aziende, che è a sua volta collegato alla banca dati sulle società di capitali, sezione Italia, del Bureau Van Dijk, cosa che consente un aggiornamento costante dei dati aziendali.

Nella seconda scheda si raccolgono informazioni sui soggetti che hanno stipulato l'accordo, sull'eventuale coinvolgimento di istituzioni pubbliche, sul livello dell'accordo, inteso come territoriale, nazionale, di unità produttiva, gruppo, etc. e su altri elementi di qualificazione dell'accordo, tra cui l'eventuale applicazione dell'incentivazione fiscale e contributiva.

Nell'analisi degli accordi che segue si è tenuto lo stesso ordine classificatorio di OCSEL, ricomprendendo la Bilateralità nell'ambito del Welfare. Di ogni materia si è valutato il grado di incidenza sul numero degli accordi siglati nel periodo di riferimento e sulla sua diffusione tra le aziende coinvolte nella stipula degli accordi. Il grado di diffusione di una materia tra le aziende che hanno negoziato accordi è stato rilevato sia sul campione generale delle aziende, sia sulla sua quota parte costituita dalle PMI. All'interno di ogni materia l'incidenza dei contenuti negoziati è misurata in riferimento al numero di accordi comprensivi di quella materia.

Analisi della contrattazione

Nel confronto tra le tendenze della contrattazione aziendale durante la vigenza dell'ultimo CCNL (I periodo), di quello precedente (II periodo) e della raccolta di accordi che hanno preceduto tutti e due questi periodi (III periodo), si sono raggruppate le materie trattate a seconda delle differenze della loro incidenza nella contrattazione tra il periodo più recente e i due precedenti. Con questo criterio si sono ottenuti quattro gruppi di materie.

Nel primo si rilevano scostamenti significativi tra i periodi, sia in percentuale, che in numero assoluto nelle seguenti materie: Diritti sindacali, Organizzazione del Lavoro, Welfare, Ambiente, salute e sicurezza, Ristrutturazione e Crisi, Orario di lavoro. Nelle prime quattro materie c'è una preminenza del I periodo sugli altri periodi; in Ristrutturazione e crisi e Orari di lavoro prevalgono II e III periodo.

Nel secondo gruppo ci sono scostamenti anche accentuati, ma poco rilevanti in numero assoluto, a causa della bassa incidenza di queste materie nella contrattazione. E' il caso del Diritto allo studio dove prevalgono II e III periodo, delle Pari Opportunità dove prevale il I periodo e della Partecipazione strategica dove prevale il III periodo.

Nel terzo gruppo gli scostamenti hanno un certo rilievo rispetto alla vigenza del contratto precedente, ma sono in continuità con il periodo pregresso: Salario e Formazione.

Nel quarto gruppo ci sono materie la cui incidenza è sostanzialmente analoga nei tre periodi, con una leggera prevalenza del III periodo. In questi casi le differenze riguardano solo gli specifici contenuti contrattati. E' il caso dei Diritti di Informazione, dell'Inquadramento, del Mercato del Lavoro e della Responsabilità sociale d'impresa.

Veniamo ora a un esame di dettaglio dei quattro gruppi.

Primo gruppo di materie negoziali: Diritti Sindacali, Organizzazione del Lavoro, Ristrutturazione e Crisi, Welfare, Ambiente.

Tab. 2 Diritti Sindacali

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	Valore assoluto / Valore percentuale					
I periodo	105	16,4%	90	22%	58	17,2%
II periodo	75	10%	61	12,8%	36	9,2%
III periodo	42	8%	33	9%	16	5,7%

La materia Diritti Sindacali cresce sia in percentuale che in numero assoluto dal III al I periodo. Questa crescita si accentua se anziché considerare gli accordi si considerano le aziende in cui si è fatta contrattazione e si accentua ulteriormente nelle aziende PMI fino a 250 dipendenti. C'è quindi una maggiore diffusione della negoziazione dei Diritti Sindacali nelle aziende nel corso degli ultimi anni.

L'insieme dei diritti relativi all'azione e alla rappresentanza sindacale (regolazione strutture, assemblea, monte ore di permessi, locali, internet, bacheca sindacale e altro) è in decrescita dal passato, tranne la regolazione del diritto di assemblea e le connessioni informatiche, queste ultime però in crescita solo rispetto al II periodo. Sono invece in forte crescita l'inserimento negli accordi della quota contratto, ossia il contributo chiesto dal sindacato ai lavoratori non iscritti come riconoscimento del servizio di rinnovo dell'accordo aziendale, e delle clausole sulla regolazione del conflitto.

Tab. 3 Organizzazione del Lavoro

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale
I periodo	90	14%	74	18%	44	13%
II periodo	34	4,6%	31	6,5%	13	3,3%
III periodo	29	5,5%	25	6,8%	11	3,9%

La materia Organizzazione del Lavoro supera il 10% di incidenza sugli accordi solo nel I periodo. Arriva infatti al 14%, mentre nei due periodi precedenti si ferma attorno al 5%. Il grado di diffusione tra le aziende, sempre nel I periodo, arriva al 18%, aumentando la distanza con gli altri due periodi. Se si considerano solo le PMI, il grado di diffusione diminuisce al 13%, mentre nei periodi II e III si riduce della metà.

I cambiamenti oggetto degli accordi sono soprattutto di ordine organizzativo, con percentuali sopra il 90% in tutti e tre i periodi. In percentuali molto minori sono legati a innovazioni tecnologiche, dal 7% nel III periodo al 3% nel I periodo.

La forma prevalente di coinvolgimento del sindacato nel III periodo e nel II è quella dell'informazione e consultazione delle rappresentanze, con un'incidenza del 55% e del 32%, che si riduce all'11% nel periodo I. Questa forma di coinvolgimento per un'alta percentuale è anche formalizzata con la costituzione di Commissioni miste, che hanno un'incidenza rispettivamente del 31% e del 29%. Le Commissioni miste sono molto presenti anche negli accordi del I periodo, con un'incidenza del 38%. In questo caso la presenza di Commissioni è più legata al tema della partecipazione organizzativa, ossia il coinvolgimento in forme stabili delle rappresentanze sindacali nella progettazione e nella realizzazione di innovazioni dell'organizzazione del lavoro, che in questo periodo viene rilevata nel 41% degli accordi, mentre scende al 23% e al 17% nel II e nel III periodo. Sempre al tema della partecipazione, in questo caso operativa, ossia con il coinvolgimento diretto dei lavoratori interessati, è collegato il tema dei gruppi di lavoro (team), di cui gli accordi possono prevedere la costituzione, oppure la regolazione. Nel I

periodo la loro incidenza è del 30%, scende al 18% nel II periodo e non è presente nel III periodo.

Altri temi presenti negli accordi sull'organizzazione con un'incidenza superiore al 10% sono la trasferta con l'11% e il lavoro agile, ma solo nel I periodo. In questo periodo lo smart working, insieme al telelavoro, arriva al 17%, mentre non è presente nel II periodo e arriva solo al 3% nel III periodo. Supera il 5% la mobilità aziendale, che sempre nel I periodo arriva al 6%, mentre non è presente negli altri due periodi. Supera il 5% anche il tema della polivalenza, presente in tutti e tre i periodi con incidenza attorno al 6/7%.

Nelle PMI l'incidenza dei temi sull'organizzazione, anche in questo caso nettamente prevalente come trasformazione organizzativa, è inferiore quanto alle procedure dell'informazione e consultazione, molto inferiore nel II periodo. Risulta analoga o leggermente inferiore anche sui temi della partecipazione e delle commissioni miste nel II e III periodo, mentre è superiore nel I periodo. È inferiore al campione generale sul tema dei gruppi di lavoro, assente nel III periodo.

Quanto alla presenza di altri contenuti di tipo organizzativo, troviamo sopra al 10% solo quello della trasferta nel periodo I. Sopra al 5% cresce leggermente quello della polivalenza nei tre periodi. Nel periodo I troviamo anche l'istituzione di unità organizzative, flussi informativi e lavoro agile. Negli altri periodi i valori assoluti sono troppo bassi per dar rilievo ad altri temi.

Tab. 4 Ristrutturazione e crisi

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	<i>Valore assoluto / Valore percentuale</i>					
I periodo	92	14,4%	78	19%	66	19,5%
II periodo	213	28,5%	163	34,2%	137	34,9%
III periodo	138	26,2%	106	28,9%	82	29,3%

Gli accordi che riguardano questa materia sono prevalenti, come immaginabile, nel II e nel III periodo, due periodi che hanno toccato la grande crisi economica seguita a quella finanziaria internazionale. Nel II periodo gli accordi rappresentano il 28%, nel III periodo il 26%, per scendere al 14% nel I periodo. Anche in questo caso il grado di diffusione degli accordi nelle aziende è superiore, sia in generale, che tra le PMI con valori compresi tra il 35% del II periodo e il 19% del I periodo.

Gli accordi toccano prevalentemente il tema degli ammortizzatori sociali con percentuali che vanno dal 65% nel III periodo, al 54% nel II, al 49% nel I. Tra gli ammortizzatori usati è prevalente in genere il contratto di solidarietà, con una percentuale attorno al 30%, superato però dalla CIGS nel III periodo con il 33%.

Altro tema importante presente negli accordi è la riduzione del personale. Gli accordi che affrontano il tema sono il 58% nel II periodo, il 46% nel III periodo e il 23% nel I periodo.

L'ultimo tema toccato è quello dell'esternalizzazione del lavoro o del rapporto di lavoro, ossia outsourcing, appalto, cessione di ramo d'azienda. In questo caso prevale il I periodo con il 31%, seguito dagli altri due periodi con una percentuale del 14/15%.

Nel campione delle PMI i dati sono analoghi, fatto salvo il III periodo, in cui l'incidenza nell'uso degli ammortizzatori sociali e delle riduzioni di personale è più alta di 5/6 punti.

Nell'uso degli ammortizzatori sociali, la rotazione dei lavoratori sommata ai CdS, che la presuppongono, copre il 100% degli accordi nel I periodo, l'89% nel II periodo, l'82% nel III periodo. L'anticipo è garantito nel 73% degli accordi nel I periodo, 57% nel II periodo, 48% nel III periodo. Integrazioni salariali alle indennità sono presenti nel 44% degli accordi nel I periodo, 13% nel III periodo, 4% nel II periodo. Si tratta prevalentemente della garanzia di un riconoscimento al 100% dei ratei maturati nei periodi di sospensione del lavoro.

Negli accordi di riduzione del personale vengono adottate forme di garanzia occupazionale, ossia di riduzione del numero dei licenziati, nel 27% degli accordi nel II periodo, nel 25% nel III periodo, nel 12% nel I periodo. Il meccanismo con cui vengono ridotti o anche annullati i licenziamenti è prevalentemente il CdS, per più dell'80% nel II e III periodo e per più di un terzo nel I periodo. Seguono a distanza, altre misure. In

ordine di importanza sono i corsi per la riqualificazione dei lavoratori, soprattutto nel III e nel II periodo, la mobilità aziendale in tutti e tre i periodi, l'outsourcing, sempre nei tre periodi e, residualmente, il blocco del turnover, solo nel II periodo. I licenziamenti sono generalmente aiutati da forme di incentivo economico e indennizzati con la mobilità, tranne nel I periodo a seguito della modifica della normativa che ha portato all'estinzione di questa procedura. Quando le condizioni lo consentono un'altra misura praticata è l'accompagnamento alla pensione.

Durante i processi di ristrutturazione, crisi e sospensione o riduzione del lavoro, gli accordi prevedono forme esplicite di consultazione periodica con le rappresentanze sindacali nel 24% dei casi nel III periodo, nel 21% nel II periodo e nel 5% nel I periodo.

Tab. 5 Welfare

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	<i>Valore assoluto / Valore percentuale</i>					
I periodo	327	51%	245	59,8%	188	55,6%
II periodo	209	28%	163	34,2%	120	30,5%
III periodo	109	20,7%	95	25,9%	60	21,4%

Il welfare rappresenta la materia in cui è più alta la differenza tra il I periodo e i periodi precedenti. Nel I periodo la materia è presente nel 51% degli accordi, nel II periodo si scende al 28%, per arrivare al 21% nel III periodo. Il coinvolgimento delle aziende è superiore a queste percentuali in tutti e tre i periodi, sia nel campione generale, che in quello delle PMI. Nel I periodo le percentuali del coinvolgimento sono del 60% e del 57%, nel II del 34% e del 30%, nel III del 26% e del 21%.

Le differenze tra i periodi toccano anche i diversi contenuti e modalità di gestione della materia. Si può dividere il welfare in cinque grandi aree: forme di gestione, servizi socio-previdenziali definiti dal CCNL, servizi di welfare aziendale, forme di conciliazione dei tempi, altre forme di bilateralità.

La prima area comprende gli accordi in cui l'accesso ai servizi di welfare è legato alla conversione del Premio di Risultato e/o la loro erogazione è organizzata tramite l'introduzione di una specifica piattaforma informatica, interna o esterna all'azienda. L'insieme di questi accordi rappresenta il 51% degli accordi di welfare nel I periodo, il 12% nel II periodo e solo il 3% nel III periodo. La gestione tramite piattaforma è una novità degli ultimi anni, sostanzialmente del I periodo.

La seconda area si riferisce alla presenza della previdenza integrativa e della sanità integrativa. La più alta incidenza in questo caso è attribuibile al III periodo con il 31%, segue il I periodo con il 27% e il II periodo con il 20%. In tutti e tre i periodi il peso maggiore è della previdenza, con una differenza più marcata nel III e I periodo, minore nel II periodo.

La terza area comprende parecchi servizi di welfare, alcuni più tradizionali, altri più innovativi. Tra i primi mensa, asili nido/scuole materne, trasporti, istruzione, allargamento anticipazioni TFR; tra i secondi flexible benefits, servizi assistenziali, servizi ricreativi, ludoteca, interessi su mutui e altre forme di sostegno al reddito. Quest'area ha una forte presenza negli accordi del II periodo con un'incidenza del 70%. Segue il I periodo con il 60% e il III periodo con il 34%. Nel I periodo i servizi più contrattati sono quelli della mensa, in particolare il riconoscimento di ticket restaurant, con il 30%, e di forme di sostegno al reddito (es. buoni spesa), con il 25%. Seguono con percentuali sopra il 10% i servizi assistenziali, istruzione (dalle borse di studio, ai testi scolastici, alle spese di istruzione o di formazione per sé e per i figli) e altri bonus e contributi aziendali (bonus una tantum, contributi a Fondi aziendali). Mensa e sostegno al reddito sono ai primi due posti anche nel II periodo, seppur con percentuali più basse. Segue il servizio di supporto all'infanzia (asili nido). Sempre la mensa è al primo posto anche nel III periodo. In questo periodo nessun altro servizio arriva al 10%.

La quarta area, con permessi, congedi e altre forme di conciliazione, è molto presidiata dagli accordi del III periodo, con il 61%. Segue il II periodo con il 49% e il I periodo con il 28%. Il contenuto maggiormente negoziato è rappresentato dai permessi e congedi con il 47% nel III periodo, il 38% nel II periodo e il 23% nel I periodo. Segue per il II e III periodo la tutela della maternità, sopra al 20%. In genere si tratta comunque di una quota parte di permessi o congedi finalizzati a questo specifico scopo.

Nei tre periodi, nessun altro contenuto (malattia, handicap, part time reversibile, ferie solidali, tutela cittadini stranieri, altre forme minori) arriva al 10%.

L'ultima area riguardante le altre forme di bilateralità e loro regolazione è del tutto marginale, tocca solo l'1% degli accordi nel I periodo ed è quasi o del tutto assente nei periodi precedenti.

Nell'analisi di questa materia non ci sono differenze significative tra il campione generale delle aziende e quello delle PMI.

Tab. 6 Ambiente e Sicurezza sul Lavoro

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale
I periodo	126	19,7%	118	28,8%	74	21,9%
II periodo	117	15,7%	98	20,6%	59	15%
III periodo	84	16%	72	19,6%	31	11,1%

La materia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro è trattata nel 20% degli accordi nel I periodo e nel 16% negli altri due periodi. Il coinvolgimento delle aziende è del 29% nel I periodo e del 20/21% negli altri due periodi. Anche tra le PMI la diffusione degli accordi è più alta dell'incidenza della materia sul totale degli accordi nel I periodo con il 22%, mentre è più bassa nel II e III periodo con il 15% e 11%.

Gli accordi riguardano soprattutto la formazione dei lavoratori con il 34% nel III periodo, il 31% nel II e il 21% nel I. Riguardo alla formazione, nel I periodo si è diffusa la regolazione della modalità del break formativo, una novità rispetto ai periodi precedenti, con un'incidenza del 7%. Altri temi superano il 10% solo nel I periodo: la regolamentazione degli incontri tra struttura aziendale, Rls e Rsu, i sistemi di rilevazione e comunicazione dei mancati-infortuni, interventi specifici di miglioramento delle condizioni ambientali, distribuzione di vestiario di lavoro e DPI, convocazione di assemblee specifiche sui temi della sicurezza anche con ore aggiuntive a quelle previste

dal CCNL. Nel II e III periodo le questioni più trattate si possono ricondurre al tema delle assemblee, degli interventi specifici, della formalizzazione di incontri, dell'istituzione di commissioni, tema quest'ultimo presente anche nel I periodo. Un ultimo tema trattato nei tre periodi riguarda la definizione di compiti del Rls, con un rilievo però solo nel II periodo, con il 12%.

Un tema riconducibile alla salute e sicurezza è infine quello dei premi finalizzati a favorirne l'applicazione delle regole o i risultati in termini di diminuzione degli infortuni. Più che di premi specifici, si tratta di indicatori a cui si legano parti del premio di risultato inseriti con questa finalità.

Le PMI seguono i trend del campione generale, seppur con incidenze leggermente minori, tranne il caso della presenza di premi o indicatori, dove l'incidenza è uguale nel I periodo e superiore negli altri periodi.

Tab. 7 Orario di lavoro

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale
I periodo	132	20,6%	113	27,6%	70	20,7%
II periodo	177	23,7%	143	30%	89	22,7%
III periodo	140	26,6%	114	31,1%	68	24,3%

Gli accordi sull'orario di lavoro toccano nel I periodo il 21% degli accordi e calano dal 26% del III periodo e dal 24% del II periodo. Risulta meno differenziato l'andamento nel tempo se invece si considerano le aziende in cui si è trattato. La percentuale delle aziende coinvolte è comunque più alta da 4 a 7 punti, a seconda del periodo considerato, incremento che però si perde nel caso vengano considerate solo le PMI. La contrattazione dell'orario è quindi una materia che ha avuto un peso più significativo nei periodi precedenti all'ultimo e nelle grandi aziende.

La materia più trattata è inerente alla flessibilità, che interessa il 64% degli accordi con presenza di contrattazione sugli orari nel III periodo, il 61% nel II e il 47% nel I. Nei periodi precedenti al I più dell'80% degli accordi sulla flessibilità interessa la regolazione dei flessi e dei picchi di lavoro. La flessibilità di entrata e uscita, per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è in quei periodi residuale, anche se in crescita dal III al II periodo dall'8% al 17%. Il rapporto tra le due forme di flessibilità è invece molto equilibrato nel I periodo. In quest'ultimo periodo la prima tipologia di flessibilità scende al 21% mentre la seconda sale al 20%. In questo periodo si alza anche la quota dei meccanismi di compensazione della flessibilità aziendale, come l'uso della banca ore, che tocca il 15%, contro il 6% del II periodo e il 13 del III. Sale pure la negoziazione di maggiorazioni per l'uso delle flessibilità oltre i livelli di quelle previste dal CCNL, che passano da un'incidenza negli accordi dell'1% del III periodo all'8% del periodo più recente.

I dati e le linee di tendenza nel campione delle PMI non sono molto dissimili da quelli generali. L'unica difformità degna di nota riguarda il rapporto tra le due flessibilità nel I periodo, che in questo caso pende a favore della flessibilità legata all'andamento della produzione, con un'incidenza del 25%, contro il 16% di quella per la conciliazione.

Dopo la flessibilità la materia contrattuale più trattata riguarda gli impegni sulle fermate per ferie collettive o calendario annuo, presente nel 34% degli accordi nel I periodo, nel 37% se si considerano le PMI. Nel III periodo la percentuale stava al 17%, ma era già salita al 33% nel II.

Segue per importanza la regolazione dei turni, che interessa il 23% degli accordi nel I periodo, con un forte incremento rispetto ai periodi precedenti, che stanno ampiamente sotto il 10%.

Nel III periodo invece si colloca sopra ai turni il part time, che ha un'incidenza del 21%. Prima dei turni c'è anche l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, con un'incidenza del 18% (25% nel gruppo delle PMI), che crolla al 5% e al 4% nel II e I periodo. Il part time sta davanti ai turni anche nel II periodo. In questo periodo anche la trattazione dello straordinario è leggermente prevalente su quella dei turni.

Anche all'interno del I periodo, il gruppo delle PMI ha un andamento divergente dal campione generale delle aziende. In questo caso la regolazione del lavoro straordinario si colloca prima di quella dei turni con una percentuale del 22%, rispetto al 17%.

Lo straordinario nel campione generale viene dopo i turni con un'incidenza del 20% nel I periodo, che scende al 9% nel II e al 3% nel III. In circa la metà degli accordi sullo straordinario c'è una regolazione dell'istituto e in un quarto una deroga al numero massimo di ore nella direzione dell'ampliamento. Nel solo I periodo queste tendenze sono leggermente più pronunciate nel gruppo delle PMI.

Il part time nel I periodo si colloca all'ultimo posto tra le materie trattate. Come abbiamo già visto non è così per gli altri periodi. In tutti comunque c'è una forte differenza tra il campione generale delle aziende e quello delle PMI. Nel secondo la materia è trattata con incidenza inferiore di almeno un terzo rispetto all'insieme delle aziende. Negli accordi sul part time, la regolazione dell'istituto riguarda i due terzi degli accordi nel I periodo, percentuali di gran lunga inferiori nei periodi precedenti e comunque nel gruppo delle PMI.

In pochi accordi si rileva il numero dei lavoratori direttamente toccati dagli accordi sul part time. Si tratta comunque di percentuali comprese tra il 2% e il 7% dei lavoratori, con valori più alti nel periodo più recente.

Secondo Gruppo di materie negoziali: Diritto alla Studio, Pari Opportunità e Partecipazione Strategica

Tab. 8 Diritto allo Studio

Periodo	Accordi	
	<i>Valore assoluto / Valore percentuale</i>	
I periodo	3	0,5%
II periodo	16	2,1%
III periodo	8	1,5%

Il Diritto allo Studio è un tema quasi inesistente negli accordi in tutti e tre i periodi considerati e quindi se ne è valutata la sola incidenza sugli accordi. La maggior

incidenza degli accordi è nel II periodo con il 2%. Gli accordi riguardano principalmente contributi economici o borse di studio per i lavoratori studenti.

Tab. 9 Pari Opportunità

Periodo	Accordi	
	Valore assoluto / <i>Valore percentuale</i>	
I periodo	15	2,3%
II periodo	5	0,9%
III periodo	5	1,4%

Anche le Pari Opportunità è una materia marginale nella contrattazione aziendale. Anche in questo caso si è limitata l'analisi alla sola incidenza sugli accordi. Risulta in forte crescita relativa nel I periodo rispetto ai periodi precedenti, passando dal 1% al 2%. Gli argomenti trattati riguardano azioni positive, ma anche regole sanzionatorie contro le molestie sessuali e soprattutto il recepimento dell'accordo quadro confederale in materia.

E' comunque interessante che nel I periodo la materia sia trattata per una percentuale vicina al 2% anche nelle PMI.

Tab. 10 Partecipazione Strategica

Periodo	Accordi	
	Valore assoluto / <i>Valore percentuale</i>	
I periodo	1	0,2%
II periodo	9	1,2%
III periodo	18	3,4%

Si rilevano gli accordi che prevedono partecipazione dei lavoratori al capitale dell'azienda o ai suoi organi di amministrazione, oppure la costituzione di commissioni di valutazione delle strategie aziendali, o ancora altre forme di coinvolgimento riguardo le strategie aziendali. La materia risulta residuale nella contrattazione aziendale dei tre periodi. Anche in quest'ultimo caso si è limitata l'analisi alla sola incidenza sugli accordi. Gli accordi passano dal 3% del III periodo a uno solo nel I periodo. La prevalenza degli accordi riguarda la costituzione di commissioni specifiche sulle strategie aziendali.

Terzo gruppo di materie negoziale: Salario e Formazione

Tab. 11 Salario

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale
I periodo	412	64,3%	304	74,2%	244	72,2%
II periodo	435	58,2%	300	63%	231	58,8%
III periodo	339	64,5%	268	73%	195	69,6%

Gli accordi che negoziano il salario sono il 64% degli accordi nel I periodo. Una percentuale analoga a quella del III periodo, ma in crescita rispetto al II. Le aziende in cui si è contrattato rappresentano una percentuale più alta di 10 punti nel I periodo, in questo caso più alta anche rispetto al III periodo, distanza che cresce se si considera il solo gruppo delle PMI.

In tutti e tre i periodi c'è una netta prevalenza del salario variabile rispetto al fisso. Il salario variabile va da una percentuale dell'83% nel II periodo a una dell'89% nel I. Nella contrattazione delle PMI la percentuale massima sale al 90%. Il salario fisso scende dal 42% al 31% dal III al I periodo, dal 37% al 26% considerando i soli accordi

negoziati nelle PMI. Va considerato che molti di questi accordi contengono anche premi in salario variabile, accanto a salario fisso. Se si dovessero considerare gli accordi con solo salario fisso, si scende a una percentuale compresa tra il 10% e il 13% nel corso dei tre periodi, al 9% nel caso delle PMI.

Tab. 12 Salario Fisso e Salario Variabile

Periodo	Salario Fisso		Salario Variabile		Salario solo Fisso		Salario Solo Variabile	
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale
I periodo	128	31,1%	366	88,8%	40	9,7%	278	67,5%
II periodo	164	37,7%	361	83%	63	14,5%	260	59,8%
III periodo	141	41,6%	289	85,3%	45	13,3%	193	56,9%

Il salario fisso diminuisce dal III al I periodo in termini di salario riconosciuto a tutti, tranne che per i premi di produzione e i superminimi, dove la percentuale fa il percorso inverso, senza superare comunque la quota del 18% del salario fisso nel I periodo. Resta alta in tutti e tre i periodi la quota di salario fisso erogata nella forma di indennità, con una punta del 67% nel III periodo. Si tratta in prevalenza di indennità di trasferta e di turno, anche se le motivazioni nel II e III periodo sono classificate solo in pochi accordi. Cresce considerevolmente nel tempo l'incidenza delle maggiorazioni, che nel I periodo raggiunge la percentuale del 41% rispetto al 4% del III periodo. Le maggiorazioni riguardano in prevalenza il lavoro a turni, il lavoro festivo e quello notturno.

Il salario variabile è marginale se considerato nella forma di premio presenza, anche se in crescita rispetto al passato e nelle PMI. Ha invece la sua forma prevalente nel salario per obiettivi, o premio di risultato.

Gli indicatori utilizzati sono sia tecnico-organizzativi, che economici. I primi incidono oltre il 70% negli accordi di salario variabile, senza grandi differenze nei tre periodi considerati. I secondi raggiungono il 60% nell'ultimo periodo, in leggera crescita sui

periodi precedenti. In quasi la metà degli accordi nel I periodo, attorno al 40% negli altri due periodi, sono presenti insieme le due tipologie di indicatore.

Nel primo gruppo la netta prevalenza è degli indicatori di produttività/efficienza, superiori al 70% nei tre periodi, con una prevalenza nel III, e della qualità, superiore al 60% nel I e II periodo e al 70% nel III. Segue la presenza, ma molto distanziata, che cresce dal 5% del III periodo al 19% del I. Seguono ancora più distanziati sicurezza e tempi di consegna, compresi tra percentuali dell'11% e del 13% nel I periodo, marginali negli altri due periodi. Non ci sono grandi differenze con il gruppo delle PMI.

Nel secondo gruppo prevalgono gli indicatori del fatturato e dell'Ebitda/MOL, attorno al 50% degli accordi nel I periodo, con una prevalenza del secondo indicatore. Nessun altro indicatore economico supera il 6%. Il dato non è rilevabile negli altri due periodi.

Nel 17% degli accordi con salario variabile del I periodo viene usato un solo indicatore. La percentuale si alza al 20% negli accordi nelle PMI. Nel III periodo erano solo il 12%. La maggioranza degli accordi pertanto usa più di un indicatore. In più dell'80% dei casi il numero degli indicatori è inferiore a 5. In più del 90% dei casi nel II periodo.

Nella distribuzione dei premi la grande maggioranza è nella forma uguale per tutti, compresa tra il 65% e il 71% nei tre periodi, con il valore più alto nel II periodo. La distribuzione riparametrata o a fasce salariali oscilla invece tra il 14% e il 19%, con il valore più basso sempre nel II periodo. Non ci sono significative differenze nelle PMI. La distribuzione inoltre è proporzionale alla presenza attorno al 45% degli accordi in tutti e tre i periodi, con una leggera prevalenza nel gruppo delle PMI, tranne che nel II periodo. Il numero delle assenze è comunque mitigato in quasi tutti gli accordi dove sono considerati presenza un certo numero di istituti contrattuali, come infortunio, malattia lunga, permessi sindacali, etc. In una parte degli accordi viene inserito il meccanismo di redistribuzione che riconosce come premialità ai lavoratori con tasso di presenza più elevato le quote non distribuite ai lavoratori assenti. In altri accordi non c'è la redistribuzione, ma resta la premialità ai più presenti tramite incrementi del premio superiori al valore massimo.

La modalità di erogazione del salario è del 98/100% nella forma monetaria nel II e III periodo. Nel I periodo questa percentuale scende al 93%. Nel 6% dei casi, 7% nelle PMI, l'erogazione avviene con servizi di welfare, mentre il riconoscimento in azioni supera appena l'1%, una frazione in più del II periodo, mentre è assente nel III.

La differenza più rilevante in tema di salario tra il I periodo e quelli precedenti è relativa alla possibilità di conversione del premio in servizi di welfare, intesa come libera opzione. Sale dal 1% del III periodo, al 5% del II, fino al 46% del I, senza significative differenze negli accordi nelle PMI. L'opzione di conversione può essere esercitata fino al 100% del premio in più del 90% dei casi, che si riducono al 60% nel periodo II.

Nel 7,7% di accordi del I periodo che prevedono la conversione del salario in beni e servizi di welfare, la scelta viene incentivata alzando il valore della quota di salario oggetto della conversione.

Un incremento significativo del numero di accordi riguarda anche l'estensione dei benefici del premio di risultato ai lavoratori cosiddetti "atipici", cioè lavoratori con contratti a termine o somministrati, anche se di norma si prevede un'anzianità aziendale minima per poter percepire il premio. Nel caso dei contratti a termine si passa dal 34% del III periodo, al 42% del II, al 70% del I. Nel caso dei somministrati si passa dal 23%, al 25%, al 42%. Non ci sono differenze apprezzabili con questi dati nel gruppo delle PMI.

Infine il coinvolgimento della RSU e/o del sindacato nel monitoraggio dell'andamento degli indicatori è uguale o superiore al 50% degli accordi, con il valore più alto nel III periodo, al 59%. Nel caso delle PMI i valori sono più bassi di tre o quattro punti.

E' più bassa l'incidenza degli accordi in cui si prevede anche una rinegoziazione delle condizioni nel caso di accadimenti esterni o interni che incidano in modo anomalo sugli indicatori del premio, quali crisi di mercato, cambiamenti tecnologici, etc. In questo caso nel III periodo le percentuali restano analoghe a quelle del monitoraggio, mentre si abbassano sensibilmente negli altri due periodi e soprattutto nel I al 35%. Uguale è l'andamento nel gruppo delle PMI.

Resta da esaminare il valore degli importi negoziati.

Tab. 13 Valore medio in Euro del premio

Periodo	Numero accordi	Valore medio del premio in Euro
I periodo	330	1.712,70
II periodo	307	1.654,07
III periodo	237	1.972,83

Il valore medio del premio nel I periodo è di 1.712,70 euro. E' un valore più alto del 3,5% rispetto al II periodo, ma più basso del 13% rispetto al III periodo. La situazione cambia se si separano le due modalità di distribuzione del salario. In quella uguale per tutti il valore medio del I periodo scende a 1.646,38 euro, la differenza con il II periodo si riduce allo 0,8%, mentre quella con il III sale al 15%. Viceversa, quando la distribuzione è riparametrata, il valore del livello salariale medio nel I periodo sale a 2.320,22, superiore del 27% al II periodo e superiore anche al III periodo del 3%.

Tab. 14 Valore medio in Euro del premio e dimensione d'impresa – I periodo

Dimensioni d'azienda	Numero accordi	Valore medio del premio in Euro
1-15	16	1.597,22
16-49	58	1.397,79
50-249	180	1.598,04
250-999	61	2.082,11
> 999	13	3.286,89

Il valore medio del I periodo, elaborato per gruppi di aziende per dimensione è di 1.598,04 euro nel gruppo delle aziende con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 249, similmente a quello delle aziende di 1-15 dipendenti. Scende del 12,5%, a 1.397,79 euro nel gruppo di aziende con 16-49 dipendenti, sale invece del 30%, a 2.082,11 euro,

nel gruppo di aziende con 250-999 dipendenti e del 106% nel gruppo successivo, quello da 1000 dipendenti in su.

Tab. 15 Formazione

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale
I periodo	89	13,9%	82	20%	48	14,2%
II periodo	69	9,2%	57	12%	26	6,6%
III periodo	77	14,6%	68	18,5%	29	10,4%

La Formazione è materia presente nel 14/15% degli accordi nel I e nel III periodo, mentre scende al 9% nel II. Anche in questo caso la percentuale aumenta fino a 6 punti nel I periodo e di qualche punto in meno negli altri periodi, se si considerano le aziende coinvolte. Diminuisce di alcuni punti, salvo il I periodo, se si considera il campione delle PMI. Sia nel campione generale, che in quello delle PMI il coinvolgimento delle aziende è superiore nel I periodo rispetto agli altri due.

Va comunque considerato che, tranne qualche caso, gli accordi considerati affrontano la materia in termini generali e programmatici. Non sono accordi di condivisione di specifici piani formativi. Se fossero stati classificati anche questi ultimi è probabile che l'incidenza della materia sull'insieme degli accordi, sarebbe stata senz'altro di proporzioni molto superiori.

Gli accordi prevedono in genere un coinvolgimento del sindacato in termini di informazione e consultazione con percentuali del 76% nel I e II periodo, del 66% nel III periodo. La contrattazione della formazione è invece molto più bassa e scende dal 17% del III periodo, al 16% del II, al 10% del I.

Pochi accordi regolano la collocazione dei corsi in orario di lavoro o fuori, soprattutto nel II e III periodo dove si arriva solo al 5%. In questi accordi è comunque nettamente prevalente la prima opzione nel I periodo, mentre nel III periodo le due opzioni si

equivalgono e nel II periodo la formazione in orario di lavoro equivale a quella in forma mista.

Anche la questione del finanziamento è presente solo in un terzo degli accordi del I periodo e meno ancora negli altri due periodi. In questi accordi il finanziamento è previsto normalmente dai fondi interprofessionali, con percentuali del 97% nel I periodo, del 93% nel II periodo e già del 64% anche nel III periodo. Nel II e III periodo è consistente anche la percentuale di finanziamento previsto da fondi pubblici, del 58% nel primo caso, del 36% nel secondo. Molto più ridotto il finanziamento diretto dell'azienda, assente nel II periodo e presente al 13% nel I periodo e al 18% nel III periodo. Non è previsto alcun finanziamento da altri enti bilaterali.

Il diritto soggettivo alla formazione introdotto dall'ultimo CCNL è regolato dal 35% degli accordi che trattano della formazione. Nella maggioranza dei casi si programmano le modalità di attuazione o si arriva anche ad incrementare le ore del diritto soggettivo, in alcuni casi invece viene allungato o rinviato il periodo in cui dare applicazione alla misura.

Una buona percentuale degli accordi contiene anche indicazioni sui contenuti della formazione, il 43% nel I periodo, il 49% nel II periodo e il 58% nel III periodo.

Nel primo periodo gli argomenti prevalenti sono quelli attinenti la riqualificazione professionale o legata a processi di cambiamento organizzativo, la salute e sicurezza e le competenze individuali. Nel II periodo il tema delle competenze è il più presente, seguito da salute e sicurezza, riqualificazione professionale, anche per lavoratori in cig, formazione per prima assunzione e qualità. Nel III periodo prevale la riqualificazione dei lavoratori in cig e seguono competenze e salute e sicurezza.

I dati sulla formazione nel campione delle PMI sono analoghi o leggermente inferiori a quelli del campione generale, salvo un abbassamento di 15 punti nell'informazione/consultazione nel II periodo.

Quarto Gruppo di materie negoziali: Diritti di Informazione, Inquadramento, Mercato del Lavoro e Responsabilità Sociale d'Impresa

Tab. 16 Diritti di Informazione

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	<i>Valore assoluto / Valore percentuale</i>					
I periodo	127	19,8%	117	28,5%	79	23,4%
II periodo	138	18,5%	113	23,7%	70	17,8%
III periodo	106	20,2%	98	26,7%	53	18,9%

Come per i diritti sindacali anche in questa materia c'è una differenza tra l'incidenza sul numero di accordi e il grado di diffusione degli accordi nelle aziende, in particolare PMI. Nel primo caso l'incidenza degli accordi scende leggermente dal 20% al 18% tra il III e il II periodo, per riguadagnare le posizioni precedenti nel I. Nel secondo caso la percentuale di aziende coinvolte cresce di più nel I periodo, fino al 28% e la differenza tra il I periodo e gli altri periodi è ancora più marcata nelle PMI.

Il gruppo di informazioni maggiormente scambiate riguarda l'andamento aziendale e gli scenari del mercato con percentuali di poco inferiori all'80%, in più della metà dei casi unite a informazioni sugli investimenti e in alcuni casi accompagnate a informazioni su bilancio aziendale, compresa la consegna del documento stesso. Tutte queste informazioni risultano in crescita con gli anni. Sempre in crescita ci sono anche le informazioni sull'occupazione, vicine al 70%. In decrescita invece quelle sull'innovazione tecnologica e/o organizzativa, che negli anni oscilla tra il 33% e il 41%, con la percentuale più bassa nel I periodo. Con molta minore incidenza, tra il 10% e il 20%, seguono le informazioni sugli orari, l'ambiente, le condizioni di lavoro e la formazione. Stabile negli anni l'incidenza dell'informazione sugli orari, in discesa rispetto al III periodo quella delle altre tre materie, anche se in tutti questi casi c'è una ripresa nel I periodo rispetto al II. Le informazioni relative ad altri argomenti

(decentramento, programmi RSI, appalto, uso CIG, assenteismo, straordinario, flessibilità, qualità) hanno un'importanza marginale.

A fronte dei diritti di informazione, nel I periodo è stata introdotta dalle aziende con una maggior frequenza la clausola di riservatezza sulle informazioni fornite. La clausola è il più delle volte legata alle informazioni relative agli indicatori del premio di risultato. La clausola è presente in 9 accordi del I periodo, in 2 nel II periodo e in 1 nel III periodo.

Tab. 17 Inquadramento

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	<i>Valore assoluto / Valore percentuale</i>					
I periodo	72	11,2%	62	15,1%	35	10,4%
II periodo	79	10,6%	68	14,3%	41	10,4%
III periodo	68	12,9%	57	15,5%	27	9,6%

La materia Inquadramento oscilla attorno all'11% degli accordi nel I e nel II periodo, interessa il 13% degli accordi nel III periodo. Nella distribuzione per aziende si nota un'accentuata differenza tra il campione generale e quello rappresentato dalla PMI, che sta in tutti i periodi da 4 a 6 punti sotto (circa un terzo) il grado di diffusione della materia nel campione generale delle aziende. Analogamente alle materie trattate precedentemente, la percentuale di aziende che hanno negoziato l'inquadramento è superiore all'incidenza della materia sul totale degli accordi. Sale al 15% nel III e nel I periodo, al 14% nel II. Nel campione delle PMI si abbassa attorno al 10%, con un'incidenza leggermente maggiore nel I periodo.

Il contenuto negoziale più trattato riguarda l'applicazione del CCNL, ossia l'adeguamento periodico dell'inquadramento aziendale alle previsioni del contratto nazionale, quello che in gergo sindacale viene definito come trattativa "sui passaggi di categoria". Si sale dal 40% del III periodo al 49% del I e al 51% del II. Tra le PMI la percentuale arriva al 56% nel II periodo e al 53% nel I.

Inoltre, mentre nel III periodo la discussione è prevalente sui livelli retributivi, ossia sull'attribuzione di riconoscimenti salariali specifici, nel I periodo riguarda in particolare i livelli professionali, ossia i passaggi di livello, nel II periodo non c'è una alcuna prevalenza.

Quanto a contenuti più innovativi si rileva una maggiore attenzione nel III periodo, in particolare sull'introduzione di livelli intermedi e di premi legati alla professionalità, che caratterizzano dal 16% al 13% degli accordi. Su questi temi nel II periodo gli accordi oscillano tra il 9% e il 10%. Sono invece assenti nel I periodo. In quest'ultimo periodo c'è un recupero invece sulla definizione di procedure e modalità di gestione dell'inquadramento con il 12% degli accordi, rispetto al 10% del III periodo e al 5% nel II. L'incidenza nel I e nel III periodo è analoga sui temi rimanenti, procedure di valutazione della prestazione e della professionalità e sistemi di valutazione della polivalenza/polifunzionalità, in cui l'incidenza degli accordi oscilla tra il 19% e il 21%. Il II periodo resta all'11% e al 18% rispettivamente. Nel II e nel III periodo c'è una ricorrenza negli accordi anche dell'impegno alla costituzione di Commissioni miste specifiche su inquadramento e professionalità, mentre nel I periodo si ritrova questo contenuto in un solo accordo. Infine non c'è nessun accordo in tema di certificazione o anche solo di bilancio delle competenze.

Tab. 18 Mercato del lavoro

Periodo	Accordi		Aziende		PMI	
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale
I periodo	70	10,9%	65	15,9%	37	10,9%
II periodo	84	11,2%	66	13,9%	34	8,7%
III periodo	66	12,5%	59	16,1%	26	9,3%

La materia Mercato del lavoro è trattata dal 12% degli accordi nel III periodo e dall'11% nel I e II periodo.

Anche in questo caso la diffusione degli accordi nelle aziende, tranne che nel campione delle PMI, è maggiore. Arriva al 16% nel I e III periodo e al 14% nel II periodo.

I temi degli accordi si riconducono generalmente a informazione, consultazione o negoziazione preventiva delle assunzioni di lavoratori con contratti temporanei, anche in deroga alla norma, dei percorsi di inserimento per neo-assunti, delle regolazioni normative e economiche del rapporto di lavoro, degli impegni alle trasformazioni, stabilizzazioni, diritti di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Oggetto degli accordi sono le cosiddette figure atipiche, ossia contratti a termine, somministrati, contratti di inserimento, stagionali, ma anche contratti a contenuto formativo come apprendistato, alternanza, tirocini, smart working e conferme dei livelli occupazionali a tempo indeterminato.

Gli accordi che contengono impegni all'informazione o consultazione o negoziazione degli inserimenti di personale sono il 66% nel I periodo, il 56% nel II periodo, il 30% nel III periodo. Nel campione delle PMI le percentuali del I e II periodo salgono rispettivamente al 73% e 60%.

In tutti e tre i periodi le figure più trattate sono i contratti a termine, poi vengono i somministrati e a seguire gli altri, ma questi ultimi solo nel I periodo, tranne i lavoratori a tempo indeterminato, presenti in tutti i periodi e i lavoratori stagionali, presenti anche nel II periodo.

Gli accordi di regolazione del rapporto di lavoro in azienda sono il 21% nel I periodo, l'8% nel II periodo, il 4% nel III periodo. Nel campione delle PMI la percentuale sale al 29% nel I periodo, resta al 4% nel III periodo, si annulla nel II periodo.

Anche in questo caso i rapporti di lavoro più considerati sono i contratti a termine, che insieme ai somministrati sono trattati in tutti i periodi. Nel I periodo, a seguire i contratti a termine, quanto a presenza, sono i lavoratori stagionali, seguiti dagli altri con percentuali minori e tra loro analoghe. Nel III periodo in un accordo si considerano gli apprendisti. Tutti gli accordi che regolano gli stagionali sono concentrati nelle PMI.

Gli impegni di stabilizzazione sono presenti nel 73% degli accordi del III periodo, nel 59% del II periodo, nel 49% del I periodo. Nelle PMI le percentuali salgono rispettivamente al 81%, 62%, 51%. Troviamo in particolare l'inserimento di un limite alla durata nel 27% degli accordi del III periodo, che scende al 13% e all'11% nel II e

nel I periodo; l’inserimento di un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato nel 27% degli accordi del III periodo, che scende al 26% e al 23% nel II e I periodo; la trasformazione dei rapporti, di norma da atipico in contratto a tempo indeterminato, nel 30% degli accordi del II periodo, che scende al 29% e al 27% rispettivamente nel III periodo e nel I periodo.

Nei casi del diritto di precedenza e di trasformazione, diversamente dall’inserimento del limite di durata, le percentuali nel campione delle PMI sono più alte. Limitatamente al solo I periodo la percentuale è più alta anche nel caso del limite di durata.

Tab. 19 Responsabilità sociale d’impresa

Periodo	Accordi	
	Valore assoluto / <i>Valore percentuale</i>	
I periodo	3	0,5%
II periodo	5	0,7%
III periodo	4	0,8%

La Responsabilità sociale d’impresa è una delle materie più residuali della contrattazione aziendale e quindi, come in altri casi analoghi, se ne è valutata la sola incidenza sugli accordi. L’incidenza massima sugli accordi è dell’1% nel III e nel II periodo. Sarebbe ancora meno se non si riconducessero a questa materia anche accordi con codici etici o con partecipazione delle parti a progetti umanitari, contenuti che non caratterizzano in senso compiuto il concetto di responsabilità sociale d’impresa.

Conclusioni

In questi ultimi 20 anni è prevalsa una linea di continuità nella contrattazione aziendale del settore metalmeccanico, anche se non sono mancate innovazioni.

Dividendo le materie contrattuali in due gruppi, il gruppo delle prevalenti, ossia quelle che hanno un'incidenza negli accordi almeno vicina al 10% e quelle che invece restano lontane da questa soglia, solo una materia è passata dal secondo al primo gruppo, l'Organizzazione del lavoro, che rappresenta una delle novità più importanti del I periodo, ossia il periodo di vigenza dell'ultimo CCNL.

Nel gruppo delle materie residuali sono rimaste invece Partecipazione strategica, Diritto allo studio, Pari opportunità e Responsabilità sociale d'impresa, nessuna delle quali nei tre periodi supera l'incidenza del 3%. Inoltre tutte, tranne le Pari opportunità, sono risultate in declino negli ultimi anni.

Nel primo gruppo, al netto degli accordi di Crisi e Ristrutturazione, che hanno pesantemente caratterizzato gli anni difficili dal 2008 al 2015, le cinque materie più presenti nella contrattazione sono state nell'ordine il Salario, il Welfare, l'Orario, i Diritti di informazione e l'Ambiente, salute e sicurezza, quest'ultima salita di importanza soprattutto nel I periodo.

Il Salario resta la materia di gran lunga più trattata in tutti i venti anni considerati e nel periodo più recente torna ai livelli del III periodo, quello iniziale, dopo un'inevitabile flessione nella fase della crisi. C'è stato negli anni un progressivo consolidamento del salario variabile per obiettivi e un uso del salario fisso finalizzato principalmente a sostenere flessibilità e mobilità dei lavoratori. Il valore dei premi però non ha recuperato negli ultimi anni il livello del periodo pre-crisi, mentre la contrattazione ha introdotto nel tempo maggiore equità, estendendo progressivamente i benefici salariali all'area del lavoro temporaneo.

Il Welfare ha avuto lo sviluppo più accentuato nel periodo più recente, soprattutto per l'evoluzione normativa, che ha consentito una più ampia conversione in welfare dei premi di risultato per i forti benefici fiscali e contributivi. Si sono diffusi a partire dagli ultimi anni della crisi gli accordi che prevedono servizi di welfare, mentre si è ridotta l'incidenza negli accordi dei temi legati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,

tranne che per la flessibilità degli orari di entrata e uscita, che è invece aumentata nell'ultimo periodo rispetto ai precedenti.

Nonostante questo il tema degli Orari di lavoro e in particolare delle flessibilità di orario, con tutti gli istituti che la possono garantire, dagli orari multiperiodali, allo straordinario, ai turni, al part time, è stato oggetto di una contrattazione più intensa nei periodi precedenti.

La contrattazione dei Diritti di informazione si mantiene in linea negli anni. Cresce il peso delle informazioni economiche e legate all'andamento produttivo, anche in ragione del consolidarsi del salario per obiettivi, e questa tendenza è accompagnata dall'inserimento negli accordi, con sempre maggiore frequenza, di clausole di riservatezza sulle informazioni comunicate.

Ambiente, salute e sicurezza è un tema in crescita nel periodo più recente anche per la forte attenzione delle organizzazioni sindacali. Oltre ai contenuti classici, gli accordi degli ultimi anni introducono innovazioni in materia di prevenzione, come la rilevazione dei mancati incidenti o la formazione dei lavoratori direttamente sul posto di lavoro, tramite break formativi.

Delle materie negoziali restanti, Inquadramento e Mercato del lavoro sono in leggera decrescita negli anni. Nel primo caso la flessione ha riguardato anche l'innovatività dei contenuti contrattati. Nel secondo è aumentata l'informazione e la consultazione prima delle assunzioni di lavoratori con rapporto di lavoro temporaneo e la regolazione di questi rapporti, ma è diminuita la presenza negli accordi di clausole per la loro stabilizzazione.

Gli accordi sulla Formazione sono calati nel periodo intermedio, il II periodo, per tornare nell'ultimo quadriennio ai valori precedenti. Negli ultimi anni sono aumentati gli accordi che prevedono la consultazione preventiva delle rappresentanze, ma è diminuita la negoziazione del diritto di contrattazione dei piani formativi e delle loro modalità di attuazione. L'applicazione del diritto alla formazione soggettiva dei lavoratori previsto nel rinnovo dell'ultimo CCNL risulta presente solo in un terzo degli accordi sulla formazione che sono seguiti.

Il tema dei Diritti sindacali è cresciuto sensibilmente nel periodo più recente, ma non sui contenuti classici, quali le prerogative e le risorse delle rappresentanze interne o i diritti

di assemblea, disponibilità di locali, strumenti di comunicazione, etc., quanto per un inserimento più diffuso negli accordi della quota di servizio richiesta ai lavoratori non iscritti al rinnovo dell'accordo aziendale per il tramite dell'azienda e di clausole tese al raffreddamento del conflitto.

Tornando alla materia già accennata dell'Organizzazione del lavoro, si nota nell'ultimo quadriennio la crescita al suo interno di un tema molto innovativo, la regolazione della partecipazione organizzativa e operativa. E' il tema del coinvolgimento partecipativo strutturato delle rappresentanze e dei lavoratori nella trasformazione e innovazione dell'organizzazione aziendale, tramite commissioni paritetiche, gruppi di lavoro e altre strutture organizzative formalizzate. Dopo parecchi anni di assenza e di ripetuti auspici per un ritorno di attenzione del sindacato allo studio dell'organizzazione aziendale e alla contrattazione dell'organizzazione del lavoro, forse si apre una prospettiva concreta per i prossimi anni. E' inoltre molto interessante che questo avvenga anche nelle PMI.

In conclusione, la maggiore discontinuità del I periodo rispetto agli anni precedenti, più che sui temi della contrattazione, sta nella diffusione della contrattazione di questi temi nelle aziende e soprattutto nelle piccole e medie aziende, le cosiddette PMI. Infatti nel periodo di vigenza dell'ultimo CCNL il grado di diffusione della contrattazione nelle aziende risulta superiore ai periodi precedenti in quasi tutte le materie presenti nel gruppo delle prevalenti. Fanno eccezione solo i temi della Crisi e ristrutturazione e dell'Orario di lavoro, mentre Inquadramento e Mercato del lavoro sono pari con il periodo III. Prendendo in considerazione le sole PMI, l'ultimo quadriennio vede una maggiore diffusione nelle aziende anche del tema Mercato del lavoro.

Si può parlare quindi di più qualità della contrattazione aziendale nell'insieme del settore, aiutata forse dal maggior coinvolgimento del sindacato negli anni della crisi, forse dal sostegno normativo alla contrattazione del salario di produttività venuto dalla legge di stabilità 2016, senz'altro dalle rinnovate relazioni sindacali introdotte con il rinnovo dell'ultimo CCNL.

Tab. 20 Materie della contrattazione aziendale in relazione agli accordi e alle aziende

Materie	Materie su accordi			Materie su aziende			Materie su Aziende =< 250 dip.		
	I Periodo	II Periodo	III Periodo	I Periodo	II Periodo	III Periodo	I Periodo	II Periodo	III Periodo
	Valore percentuale								
Diritti	16%	10%	8%	22%	13%	9%	17%	9%	6%
Org. Lav.	14%	5%	5%	18%	6%	7%	13%	3%	4%
Crisi	14%	28%	26%	19%	34%	29%	19%	35%	29%
Welfare	51%	28%	21%	60%	34%	26%	56%	30%	21%
Ambiente	20%	16%	16%	29%	21%	20%	22%	15%	11%
Salario	64%	58%	64%	74%	63%	73%	72%	59%	70%
Formazione	14%	9%	15%	20%	12%	18%	14%	7%	10%
Informazione	20%	18%	20%	28%	24%	27%	23%	18%	19%
Inquadramento	11%	11%	13%	15%	14%	15%	10%	10%	10%
MdL	11%	11%	12%	16%	14%	16%	11%	9%	9%
Orario	21%	24%	27%	28%	30%	31%	21%	23%	24%

Milano, 30 aprile 2020